

гражданского общества и имеют правовой характер и т.д.

В результате дается понятие социального государства, перечисляются специфические функции. Социальное государство как гарант реализации социальных прав, являясь средством разрешения как внутригосударственных, так и международных конфликтов и споров, характеризуется как институт, направленный на защиту прав, свобод и интересов всех граждан общества и народа, в целом на организацию развития общества и достойной жизни.

Литература

1. Баглай М.В., Туманов В.А. Малая энциклопедия конституционного права. М., 1998, с. 500.
2. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб, 2003, с. 42-43.
3. Права человека. Учебник для вузов. Отв. ред. Е.А. Лукашева, М., Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА·М), 2003, с. 164.
4. Теория государства и права / Под ред. В.К. Бабаева. М., 1999, с. 175.
5. Чигарев В.М. Генезис и реализация концепции социальных прав человека. (Политологический аспект). ДА МИД РФ. М., 2002, с. 49-53.

УДК 349.222:331.101 (043.2)

Амелічева Л.П., к.ю.н.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПРАВОВИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ АСПЕКТИ

Поняття «соціальний діалог» багатоаспектне й недостатньо досліджене в сучасній науці трудового права, що й обумовлює до нього підвищений інтерес з боку наукової спільноти. В спеціальній юридичній літературі вчені трудового права його розглядають як: 1) самостійний інститут трудового права [1]; 2) система колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин [2, с. 16]; 3) принцип регулювання колективних трудових відносин (принцип колективного трудового права) [3, с. 12] й ін.

Нині в умовах дефіциту гідної праці в багатьох країнах світу, й Україна не є виключенням, саме соціальний діалог як важливий засіб для досягнення соціальної справедливості має вирішальне значення в здобутті чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи,

рівності, безпеки та людської гідності. Завдяки соціальному діалогу стали можливими у світі корисні трудові практики, такі, як: восьмигодинний робочий день, охорона материнства, ряд стратегій, що сприяють безпеці на робочому місці та врегулюванню трудових відносин й ін.

Сучасний соціальний діалог є невід'ємною частиною Програми гідної праці МОП. Декілька підрозділів МОП працюють спеціалізовано над цим стратегічним напрямом під час впровадження в світову практику концепції гідної праці: Департамент соціального діалогу, трудового права та адміністрації праці ДІАЛОГ (DIALOGUE), Програма галузевої діяльності СЕКТОР (SECTOR), Бюро з діяльності роботодавців АКТ/ЕМП (ACT/EMP) і Бюро з діяльності працівників АКТРАВ (ACTRAV) [4].

На міжнародній конференції праці МОП у вересні 2017 року в Нью-Йорку генеральний директор МОП Гай Райдер у своєму вступному посланні відзначив стратегічне позиціонування соціального діалогу у забезпеченні гідної праці в цілях сталого розвитку, підкреслив ключову роль свободи асоціацій і різних форм соціального діалогу в поширенні переваг глобалізації, сприянні гідній праці, якості робочих місць й інклюзивному зростанню. Він запропонував розширити колективно-договірне регулювання праці й на працівників - мігрантів, на трудящих, зайнятих у нестандартних формах зайнятості та ін. [5], що є новаційним напрямом посилення соціального діалогу і вперше прозвучало в інформаційному просторі на такій поважній світовій дискусійній панелі як міжнародна конференція праці МОП.

МОП активно й дієво просуває свої нові ідеї. Так, за допомогою цієї міжнародної інституції в рамках Програми гідної праці в Україні на 2016-2019 роки в нашій країні втілюється проект «Інклюзивний ринок праці і соціальний діалог», розрахований на 2017-2022 роки, метою якого є впровадження ефективних механізмів щодо розвитку інституцій ринку праці, зокрема й правових, усунення невідповідності попиту та пропозицій фахової підготовки і професійних навичок працівників на ринку праці України, запровадження нових підходів до ведення соціального діалогу, як на національному, так і регіональному рівнях.

Враховуючи візію подальшої стратегії євроінтеграції України, в контексті цього дослідження слід зауважити досвід європейського соціального діалогу, який є унікальним. На європейському рівні працівників представляє Європейська конфедерація профспілок (ЄКП), а роботодавців представляють три групи: Бізнес Європа (Business Europe), Європейський центр підприємств з державною участю (СЕЕР) та Європейська Асоціація ремесла, малих та середніх підприємств (UEAPME). Європейський соціальний діалог має також чимало трудових практик, прийнято понад 300 спільних документів Європейських соціальних партнерів та низки загальноєвропейських директив. Одним з таких прикладів є Рамкова угода щодо утисків та насильства на роботі від

2007 року.

Сучасними напрямками розвитку соціального діалогу в ЄС є: 1) створення сприятливого середовища для соціальних партнерів для обговорення проблем, пов'язаних з незадекларованою працею та соціальним демпінгом; 2) спрощення через зміни в законодавство доступу до зайнятості, зокрема, молоді, жінок, людей похилого віку та осіб з інвалідністю й навчання протягом життя; 3) правове забезпечення гідних умов праці, які характеризуються збалансованістю між роботою і життям, гендерною рівністю і недискримінацією й ін. [6].

Таким чином, і в правовому, і в інформаційному просторі України, на ринку праці якої відчувається критичний дефіцит гідної праці, за сприянням МОП відбуваються важливі зміни у напрямі посилення соціального діалогу, а саме, активізується колективно-договірне регулювання праці. Унікальний досвід європейського соціального діалогу, враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку України також сприяє цим змінам. Однак сьогодні, як ніколи, слід більше інформувати громади України про цінність такого досвіду.

Література

1. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інститут трудового права / Г.І. Чанишева // Науковий вісник Міжнародного гуман. ун-ту. Сер. Юр-я. – 2015. – № 18. – Том 2. – С. 4–6.

2. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.А. Трюхан – Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 21 с.

3. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.А. Паньков. – Одеська нац. юрид. академія, Одеса. – 2007. – 22 с.

4. Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків: брошура МОП з підвищення обізнаності громадськості «Гендерна рівність у серці гідної праці». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_120507.pdf

5. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report. New York. 2017. ILO. URL: <http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2018/05/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf>

6. Social Dialogue – Decent Work Programme: Norway Grants 2014-2021. URL: https://www.innovasjon Norge.no/globalassets/norway-grants/decent-work/presentation_pa05-launching-events.-general.pdf